

# PISTES DE RÉFLEXION ET D'ACTION EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION



**CHAIRE D'EXCELLENCE DE  
RECHERCHE DU CANADA  
SUR LES INTERACTIONS  
LUMIÈRE-MATIÈRE**

**DOCUMENT RÉALISÉ PAR :**

Mirjam Fines-Neuschild

**AVRIL 2026**

# TABLER DES MATIÈRES



Mots d'introduction	<b><u>03</u></b>
Contexte	<b><u>05</u></b>
Obstacles systémiques identifiés	<b><u>10</u></b>
Agir quant aux obstacles systémiques	<b><u>32</u></b>
Mesures et indicateurs	<b><u>41</u></b>
Conclusion	<b><u>44</u></b>

## MOT DU TITULAIRE

Les titulaires de Chaires d'excellence de recherche du Canada (CERC) ont le privilège, à travers leurs ressources disponibles, pour viser haut et réaliser des progrès significatifs en matière d'EDI au Canada. En effet, le programme CREC exigeait un plan d'action EDI complet comprenant une analyse documentaire, une analyse des consultations, des domaines d'action ciblés ainsi que des indicateurs précis.

Je suis profondément convaincu que l'EDI est un outil efficace pour orienter l'ensemble de notre programme CERC, notamment la recherche, la formation et le transfert de connaissances, et que l'EDI est nécessaire pour garantir l'excellence en recherche.

### **Carlos Silva Acuña**

Professeur titulaire  
Directeur de l'Institut Courtois  
Université de Montréal



## MOT DE LA COORDONNATRICE EN EDI



C'est un grand plaisir de rendre ce document de pistes de réflexion et d'action en équité, diversité et inclusion accessible à la communauté de recherche. Lorsque j'ai commencé à travailler sur le plan d'action en mars 2024, je souhaitais à terme produire un document accessible et qui propose des actions concrètes pour la communauté de recherche. En espérant que les champs d'action présents dans les pages qui suivent vous inspirent des initiatives novatrices.

### **Mirjam Fines-Neuschild**

Coordonnatrice principale en EDI pour la CERC sur les interactions lumière-matière  
Université de Montréal

## MOT DU DOYEN

Ce document fait écho à l'énoncé de vision de la Faculté des arts et des sciences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cet énoncé, soutenu par le doyen Frédéric Bouchard, peut être consulté sur le [site Web de la Faculté](#).

L'Université de Montréal invite en effet toute sa communauté à réfléchir à ces enjeux et aux façons de faire évoluer nos pratiques : comment faire de notre campus un lieu bienveillant et accueillant face à la différence; comment passer de la tolérance, à l'accueil, à la pleine participation de toutes et tous dans le respect et l'ouverture; comment mieux refléter ces apprentissages dans nos enseignements et nos recherches? Ce sont toutes des questions qui mobilisent notre attention.

### **Frédéric Bouchard**

Doyen, Faculté des arts et des sciences  
Professeur titulaire  
Université de Montréal



*De gauche à droite : Delphine Bouilly (UdeM), Alejandro Adem (CRSNG), Frédéric Bouchard et Carlos Silva.*

## RESSOURCES À L'UDEM

Tel que mentionné dans le mot du Doyen, les actions en EDI de la CERC sur les interactions lumières-matière s'inscrivent dans un effort institutionnel notamment porté par la Faculté des arts et des sciences, dont le site web présente la [vision en EDI](#) et les [initiatives](#) portées par la Faculté et les Départements associés.

De plus, l'Université de Montréal fournit de nombreuses ressources et informations quant à l'équité, la diversité et l'inclusion disponibles à la page [Riches de notre diversité](#). La démarche en EDI de l'Université est consignée dans le document [Équité, diversité, inclusion et appartenance - Plan d'action 2024-2029](#), où ce dernier s'appuie sur les efforts effectués précédemment [Pour l'équité et l'inclusion Plan d'action 2020-2023](#).

Nous invitons toutes personnes intéressées à consulter les documents et ressources citées.

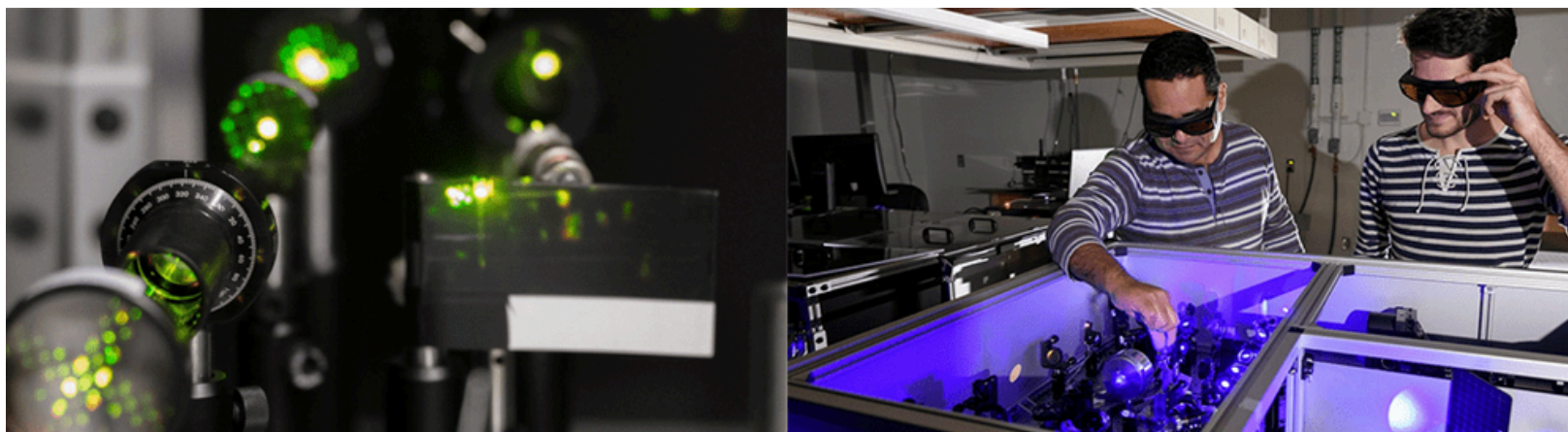
## CONTEXTE

# NOTRE CHAMP D'EXPERTISE

La Chaire d'excellence en recherche du Canada (CERC) sur les interactions lumière-matière vise apporter de nouvelles connaissances sur les propriétés des systèmes microscopiques constitués de nombreuses particules induites par la lumière en interaction à l'état solide.

Ces particules interagissent non seulement entre elles, mais aussi avec l'environnement complexe dans lequel elles résident, et leur dynamique quantique dépend intrinsèquement de cette danse à plusieurs partenaires sur une piste en mouvement.

Ces recherches contribuent à la découverte de nouveaux matériaux pour la photonique et les technologies quantiques.

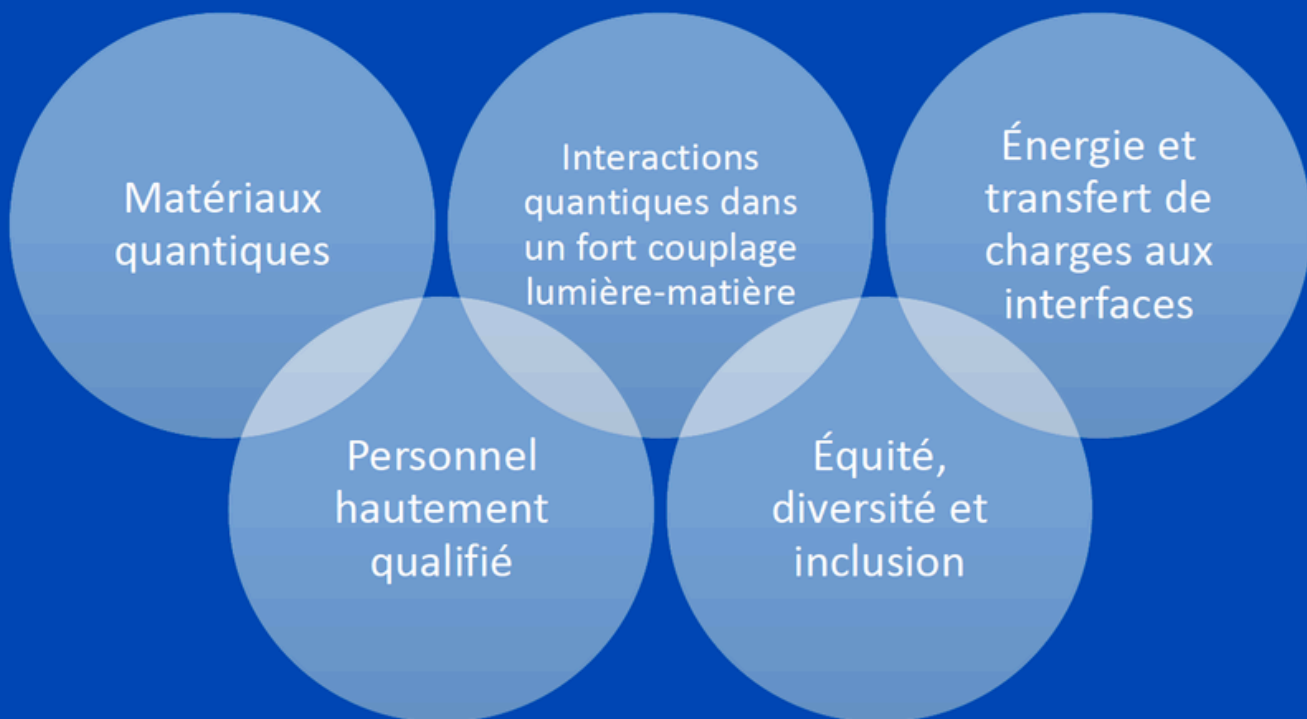


## CONTEXTE

# PILIERS DE LA CERC

Les travaux de la CERC se déploient en cinq piliers. Trois sont liés aux sujets de recherche, soient les matériaux quantiques, les interactions quantiques dans un fort couplage lumière-matière ainsi que l'énergie et transfert de charges aux interfaces. L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) est un pilier tout autant important dans notre démarche scientifique, et nous souhaitons l'intégrer à tous les niveaux de fonctionnement de la chaire. Cet engagement est porté par le titulaire, Carlos Silva, et son équipe. Nous considérons que pour favoriser l'innovation, notre équipe de recherche doit être des lieux où chaque individu peut atteindre son plein potentiel, ce qui inclut une culture de respect et d'inclusion.

Enfin, un plan de formation du personnel hautement qualifié vise à (1) augmenter l'intérêt des jeunes pour les sciences dans une perspective de recrutement, (2) s'assurer que le personnel développe des compétences liées à la recherche de pointe, (3) fournir un milieu de formation stimulant et concurrentiel à l'échelle internationale, (4) fournir des débouchés d'emploi.



## CONTEXTE

# VALEURS QUI SOUTIENNENT LA DÉMARCHÉ EN EDI

## LE CHANGEMENT

---

La CERC vise à favoriser le changement pour l'EDI dans ses façons de faire, mais aussi dans les valeurs associées à la communauté scientifique et de recherche.

## L'IMPACT POSITIF

---

L'équipe de la CERC souhaite avoir une influence sur la culture des milieux scientifiques, notamment en partageant des outils et connaissances sur le sujet de l'EDI dans les milieux scientifiques et de recherche.

## LA RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

---

L'équipe de la CERC appuiera ses actions sur des travaux de recherche par et pour les personnes ayant été marginalisées par la culture et la structure des milieux scientifiques et de recherche. L'engagement pour l'EDI de la CERC s'appuie sur un travail d'équipe qui inclut les parties dirigeantes.

## L'HUMILITÉ

---

L'équipe de la CERC reconnaît qu'elle ne dispose pas de l'ensemble des solutions pour offrir un milieu scientifique dépourvu de discriminations. Faisant preuve d'écoute, elle reconnaît que le vocabulaire pour décrire les situations de discrimination peut évoluer et s'adapte en conséquence.

## CONTEXTE

# STRUCTURE DE CE DOCUMENT

Ce document de piste de réflexion et d'action est basé sur une revue de littérature ainsi qu'une recension des consultations auprès de groupes marginalisés dans le milieu universitaire et de recherche.

Ici, nous ciblons les six groupes sous-représentés identifiés par le Programme des Chaire d'excellence en recherche du Canada et qui sont : (1) les personnes racisées, (2) les personnes africaines, caribéennes, noires, (3) les Peuples autochtones, (4) les personnes en situation de handicap, (5) les femmes et les groupes en quête d'équité de genre, et (6) les membres des communautés 2ELGBTQIA+.

Nous débutons ce document de réflexion et d'Action avec une présentation des 18 obstacles recensés, puis nous présentons les 9 champs d'actions. Ces champs d'actions sont liés à des mesures et des indicateurs que nous rendons publics.



Équipe de direction, été 2024

# 18 OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS



- **Climat d'apprentissage hostile**
- **Climat de travail hostile**
- **Manque de diversité dans le personnel et dans les représentations**
- **Paradoxe de la divulgation**
- **Tokénisme-Intrusion-Sursollicitation**
- **Iniquité d'accès au financement**
- **Sentiment d'appartenance-Menace du stéréotype-Syndrome de l'imposteur-Investissement en énergie-Santé mentale**
- **Institution coloniale**
- **Traditions de savoirs**
- **Uniformisation de l'expérience autochtone**
- **Disparaître ou être assassinée**
- **Accessibilité des lieux et obtention d'accommodements**
- **Minimisation et normalisation de la violence à l'égard des femmes**
- **Discrimination genrée au travail liée à la maternité**
- **Mécompréhension du prénom choisi et de l'identification non genrée**
- **Ignorance blanche**
- **Résistances liées aux positionnements épistémologiques**
- **Mécompréhension des réalités croisées**

Les obstacles systémiques présentés dans ce qui suit consistent en un concept ou plusieurs concepts regroupés. Pour chaque obstacle systémique, nous présentons une définition ainsi qu'un exemple tiré d'une ressource externe.

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 1-CLIMAT D'APPRENTISSAGE HOSTILE

### Définition :

Le **climat d'apprentissage** est l'atmosphère qui prévaut dans une salle de classe et qui affecte la réaction émotionnelle des personnes apprenantes et enseignantes. Il est qualifié d'**hostile** lorsqu'il y a présence d'interactions verbales ou physiques subtiles ou non qui insultent, attaquent ou invalident ou encore des comportements qui excluent ou isolent certaines personnes. Un climat d'apprentissage hostile peut entraîner une sous-performance de la part des personnes marginalisées.

*Je me souviens que nous devons écrire cet essai à l'école primaire. J'ai travaillé vraiment fort. Je voulais plaire, être reconnu-e. Bien lorsque l'enseignante a distribuée les copies corrigées, j'étais le seul enfant noir dans ma classe. Elle ne m'a pas redonné ma copie.*

*Elle m'a amené dans le corridor et m'a accusé d'avoir triché : « Qui t'a aidé ? Qui l'a écrit pour toi ? Tu devais le faire seul ! As-tu demandé à tes parents ? Est-ce que ton père l'a écrit pour toi ? »*

*Et j'étais comme : « Non, non, je l'ai fait seul-e. »*

*Et c'était impossible pour mes parents de m'avoir aidé : j'aidais mon père quand il devait écrire quelque chose. Il était un immigrant de première génération, donc je devais l'aider.*

*Mais l'enseignante a continué : « Qui t'a aidé ? Qui t'a aidé ? » [...]*

*Elle ne l'a jamais fait pour les autres, même lorsque qu'ils et elles avaient des bonnes notes. Elle les félicitait devant tout le monde. Mais les enfants noirs, si nous sommes bon·nes à l'école, c'est que nous trichons apparemment. [notre traduction, 1]*

**[1] Almeida, J. (2017, p.29). Rapport sur le racisme systémique vécu par la communauté LGBTQ+ montréalaise. Conseil québécois LGBT.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

### 2-CLIMAT DE TRAVAIL HOSTILE

#### Définition :

Le **climat de travail** est l'atmosphère créée par les attitudes, les comportements et les valeurs de l'organisation et ses membres. Lorsque **hostile**, le climat de travail affecte la perception, l'engagement et la performance des employé-e-s dans leur travail.



*Selon une consultation à l'Université de Montréal auprès des personnes employées en situation de handicap :*

- 37 % ont gardé leur situation cachée et ce, même lorsque la limitation est visible.
- 50 % des employé-e-s qui avaient informé leur gestionnaire et/ou leurs collègues ont mentionné que leur limitation a eu un impact sur l'obtention d'une promotion
- Les personnes participantes ont été témoins de propos empreints de préjugés et de stéréotypes et ce, particulièrement pour des enjeux de santé mentale ou de limitations non visibles. [2]

**[2] Université de Montréal. (2021). *Expérience des employés vivant avec une limitation: Démarche de consultation.***

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 3-MANQUE DE DIVERSITÉ DANS LE PERSONNEL ET DANS LES REPRÉSENTATIONS

### Définition :

La Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJ) orchestre les programmes d'accès à l'**égalité en emploi**. Ceux-ci visent à « assurer la représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emploi d'une organisation ou d'une entreprise ». Une représentation juste dans un corps d'emploi est celle qui suit la représentation dans la population en général.

À noter que dans le milieu de l'enseignement, les **représentations** dans les manuels, matériel de visibilité, etc. peuvent aussi manquer de diversité.

*Ne pas avoir d'enseignant·e·s BIPOC ou PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) peut s'avérer difficile. Dans un sens, ça laisse croire qu'il n'y a pas de place en science, technologie, ingénierie et mathématiques pour les PANDC.*

*Par exemple, lorsque l'on apprend le travail de scientifiques historiques dans les cours il est RARE que l'on parle de de scientifiques qui ne sont pas des hommes blancs cis-genre. Ça pourrait être bien d'en apprendre plus sur la diversité du champ/de la discipline et aussi que les enseignant·e·s abordent ou au moins reconnaissent le passé raciste et colonial de la recherche scientifique. [notre traduction, 3]*

[3] Turner, K. L. (2022, p. 63-66). *Stories in Relation to Power and Privilege: The Experiences of Racialized Students in STEM Education at a Western Canadian University* [Mémoire, University of Calgary].

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

### 4-PARADOXE DE LA DIVULGATION

#### Définition :

Le **paradoxe de la divulgation** réfère à une double situation où divulguer sa limitation ou son identité (autochtone, noire, trans, etc.) permettrait d'accéder à des services, mais en même temps met à risque la personne, car elle se trouve alors identifiée.

*Une personne d'une communauté peu représentée dans un milieu d'étude ou de travail peut finir par faire office de porte-parole ou d'éducatrice attitrée :*

*J'ai eu un emploi où mes collègues étaient tous masculins, en plus d'être la seule lesbienne, j'étais la seule « jeune femme », mon identité se résumait à être la « lesbienne » de la place, à qui on posait toujours des questions sur sa sexualité. [4]*

*N'attendez pas des étudiants autochtones qu'ils vous expliquent toutes les facettes de leur réalité ou vous présentent automatiquement les histoires et les enseignements de leurs collectivités. [Marie Laing, étudiante à la maîtrise à l'IEPO, Mohawk des Six nations de la rivière Grand, 5]*

*Les personnes en situation de handicap consultées par l'Université de Montréal mentionnent qu'il y a peu ou pas d'activités de sensibilisation ou d'information sur les personnes en situation de handicap et que celles-ci sentent qu'elles doivent effectuer des actions de sensibilisation en même temps qu'effectuer les démarches pour avoir du soutien. [2]*

**[4] Fontaine, E., & Chanady, T. (2024, p. 39). Enjeux et réalités des identités lesbiennes, bissexuelles et queers\* au Québec en 2023. Réseau des lesbiennes du Québec.**

**[5] Macdonald, M. (2018, avril 5). Conseils pour faciliter le mentorat d'étudiants autochtones aux cycles supérieurs. Affaires universitaires.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 5-TOKÉNISME-INTRUSION-SURSOLLICITATION

### Définition :

Le **tokénisme** consiste à inclure des personnes de groupes marginalisés et les mettre de l'avant pour qu'un groupe ou une organisation puisse se dire inclusive et en retire un bénéfice.

L'**intrusion** consiste à demander des témoignages ou information sensibles et personnelles de personnes dites marginalisées et ce, à des fins de projet de recherche.

La **sursollicitation** revient à demander encore et encore aux personnes marginalisées de partager leurs expériences d'oppression sans rétribution.

*Il y a des mentor-e-s blanc-he-s qui vont vous « collectionner ». Ce sont des mentor-e-s qui voudront vous ajouter au lot d'étudiant-e-s de couleur qu'ils ont décidé d'aider. Ces gens vous « exhibent » lors d'événements, vous demandent de représenter l'université lors de certains panels pendant le processus d'admission, ou vous demandent de siéger à un comité sur la diversité pour les aider à trouver une solution à un problème créée de leurs mains. [...] Les collectionneur-euse-s vous demanderont d'utiliser votre visage dans les communications de relations publiques au nom de l'université. Souvent, ces gens limitent leurs interactions avec les étudiants de couleur à des événements liés à la « diversité ». [notre traduction, 6]*



## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

### 5-TOKÉNISME-INTRUSION-SURSOLLICITATION (SUITE)

Une connaissance à l'école, qui connaît quelqu'un au bureau du directeur de l'éducation, qui connaît quelqu'un à la mairie, [...], qui connaît quelqu'un au bureau du doyen des arts et des humanités, qui connaît quelqu'un au département d'anthropologie, m'a dit que quelqu'un voulait visiter mon hub, ma choza, mon pueblo, mon espace, ma couche intérieure pour poser quelques questions. Rien d'important. Juste un questionnaire de base sur les traumatismes subis pendant la guerre civile au Salvador. Voici ce qu'il faut savoir, pour votre diffusion, pour votre distribution, pour vos références. Les gens comme moi n'ont jamais eu droit à beaucoup d'intimité et maintenant vous venez avec des papiers à signer pour que je puisse corroborer par une signature que mon témoignage pour votre recherche est valide ? Selon le bon vouloir des maîtres européens et nord-américains, nous signons pour notre propre mort. Éplucher cette couche de l'oignon, c'est de l'intrusion. [notre traduction, 7]

**[6] Rodríguez, C. O. (2018, p.4). Decolonizing academia: Poverty, oppression and pain. Fernwood Publishing.**

**[7] Martinez-Cola, M. (2020, p.30). Collectors, Nightlights, and Allies, Oh My. Understanding and Dismantling Privilege, 10(1), 6182.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 6-INIQUITÉ D'ACCÈS AU FINANCEMENT

### Définition :

Une **iniquité d'accès au financement** peut survenir lorsque les taux de succès pour un groupe donné sont inférieurs à celui des autres personnes candidates. De plus, il est nécessaire d'investiguer les possibles d'iniquités d'accès lorsque les taux de candidature aux financements sont inférieurs à la représentation dans la population générale pour un groupe donné.

Depuis 2017, le Conseil national de recherche en santé et médicale d'Australie (National Health and Medical Research Council; NHMRC) a mis en place un financement stratégique (structural priority funding) par lequel un montant est réservé à des projets dirigés par des femmes, afin de rééquilibrer les taux de succès. [...]

Chaque année, les différences dans les taux de succès sont mesurées, ce qui permet d'annoncer pour l'année suivante quels programmes seront soumis au financement stratégique. Celui-ci sera aboli lorsque le taux de succès des chercheuses sera égal à celui des chercheurs. [8]

Dans les programmes du CRSH, les taux d'attribution des minorités visibles sont inférieurs à leurs taux de candidature. [...] [De plus], seulement 1,96 % des titulaires de chaire (n=39) dans tous les domaines s'identifient comme personnes noires. [...] La sous-représentation des chercheuses et chercheurs noirs en milieu universitaire engendre aussi un manque de mentors noirs, ce qui représente un obstacle systémique pour les étudiantes et étudiants noirs. [9]

[8] Fines-Neuschild, M. (2022, p.37). Pratiques innovantes en EDI par les organismes subventionnaires. Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion pour les Fonds de recherche du Québec.

[9] Ministère de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie du Canada. (2023, p. 9-17). Comité consultatif de lutte contre le racisme à l'endroit des personnes noires dans les programmes de recherche et de formation en recherche : Rapport final et recommandations.

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 7-SENTIMENT D'APPARTENANCE-MENACE DU STÉRÉOTYPE-SYNDROME DE L'IMPOSTEUR- INVESTISSEMENT EN ÉNERGIE-SANTÉ MENTALE

### Définition :

Le **sentiment d'appartenance** réfère au fait qu'une personne se sente incluse, respectée et peut contribuer à la communauté en question.

La **menace du stéréotype** consiste en une perte de performance chez une personne qui se retrouve dans un environnement ou un stéréotype véhicule une mauvaise performance de ce trait identitaire.

Le **syndrome de l'imposteur** décrit une situation où des personnes se mettent à douter de leurs compétences, et même avec des preuves concrètes de réussites.

Plusieurs chercheuses témoignent du grand **investissement en énergie** pour surmonter les situations oppressives quotidiennes.

La **santé mentale** est un état de bien-être mental, soit psychologique et émotionnel. Avoir des identités marginales peut avoir des conséquences sur la santé mentale et amener à l'isolement.

Nous avons regroupé ces cinq notions, car elles portent sur des enjeux interne à sa propre personne.



## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

### 7-SENTIMENT D'APPARTENANCE-MENACE DU STÉRÉOTYPE-SYNDROME DE L'IMPOSTEUR-INVESTISSEMENT EN ÉNERGIE-SANTÉ MENTALE (SUITE)



*Peu après le début du travail de recherche pour le projet en physique des particules, j'ai commencé à être terrifiée à l'idée que les gens se rendent compte de mon absence de contribution scientifique. Cela m'a miné le moral. J'étais déçue et anxieuse. J'avais l'impression d'avoir triché, c'est-à-dire de ne pas avoir été apte à catalyser l'intuition de manière efficace pour générer aisément les équations [voulues]. En plus, j'avais l'impression qu'il ne fallait absolument pas le dévoiler. Enceinte de sept mois, cela forçait une fin imminente au projet. [10]*

**[10] Fines-Neuschild, M. (2021, p. 197). La dualité ethnographe-physicienne : Étude réflexive sur les négociations identitaires en physique [Thèse de doctorat, Université de Montréal].**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 8-INSTITUTION COLONIALE

### Définition :

Le **colonialisme** dans les université se manifeste dans : « la marginalisation du contenu autochtone ou son absence dans les programmes d'études (en dehors des programmes d'études autochtones); une sous-représentation des Autochtones parmi les membres du personnel, le corps professoral et l'effectif étudiant; la difficulté d'accepter la nature fiable et valide du savoir et des méthodologies autochtones; des expériences de racisme et des microagressions; l'absence de sécurité culturelle; l'inclusion de façade et la diversité performative ». [11]

*Du point de vue du colonisé, position à partir de laquelle j'écris et choisis de privilégier, le terme « recherche » est inextricablement lié à l'impérialisme européen et au colonialisme. Le mot lui-même, « recherche », est probablement l'un des mots les plus sales du vocabulaire du monde autochtone. Lorsqu'il est mentionné dans de nombreux contextes autochtones, il suscite le silence, il évoque de mauvais souvenirs, il fait naître un sourire complice et méfiant. C'est si puissant que les autochtones écrivent même des poèmes sur la recherche. La façon dont la recherche scientifique est impliquée dans les pires excès du colonialisme reste un souvenir puissant pour de nombreux peuples colonisés du monde. C'est une histoire qui heurte encore le sens le plus profond de notre humanité. Le simple fait de savoir que quelqu'un a mesuré nos « facultés » en remplissant le crâne de nos ancêtres de graines de millet et en comparant la quantité de graines de millet à la capacité de pensée mentale heurte le sens que nous avons de qui nous sommes et de ce que nous sommes. [traduction libre, 12]*

**[11]. Sioui, G., & Shawayahamish, A. (2023, p. 5). Dewemaagannag/Mes relations : Guide pour l'engagement avec les Peuples autochtones. Bureau de l'engagement communautaire, Université Concordia.**

**[12] Smith, L. T. (2012, p. 1). Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples. Bloomsbury Academic & Professional.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 9-TRADITIONS DE SAVOIRS

### Définition :

Les **traditions de savoir** sont les manières de penser, de créer ou de transmettre les connaissances acquises par l'observation et l'étude de son environnement.

Mon expérience du milieu de l'éducation a consisté à être constamment évaluée par rapport à un ensemble de principes qui exigeaient ma soumission à un programme colonial assimilateur afin de respecter ces principes. Je me souviens très bien qu'en troisième année, lors d'une visite de classe à l'érablière, l'enseignant nous a montré deux méthodes de fabrication du sirop d'érable : la méthode des pionniers, qui consistait à utiliser une marmite noire sur un feu ouvert et une sève propre, et la « méthode traditionnelle autochtone », qui consistait à utiliser une bûche évidée sur un feu éteint, avec de grosses pierres dans la bûche pour chauffer la sève - une sève recouverte d'écorce, d'insectes, de saletés et d'écume. Le professeur nous a demandé quelle méthode nous allions utiliser - étant le seul enfant autochtone de la classe, j'ai été la seule à choisir la « méthode traditionnelle autochtone ».

Les choses sont différentes pour cette Kwezens. Elle a déjà passé sept ans immergée dans un nid d'intelligence Nishnaabeg. Elle comprend déjà l'importance de l'observation et de l'apprentissage auprès de nos maîtres animaux, lorsqu'elle observe si attentivement l'écureuil et qu'elle imite ensuite ses actions. [...] Elle a appris à interagir avec l'esprit de l'érable. Elle a appris à la fois de la terre et avec la terre. Elle a appris ce que c'était que d'être reconnue, vue et appréciée par sa communauté. Elle apprend à connaître le sucre d'érable avec le soutien de sa famille et des aînés. Elle apprend à connaître le sirop d'érable dans un contexte d'amour.  
[traduction libre, 13]

**[13] Land as pedagogy: Nishnaabeg intelligence and rebellious transformation. Decolonization: Indigeneity, Education & Society, 3(3), Article 3.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 10-UNIFORMISATION DE L'EXPÉRIENCE AUTOCHTONE

### Définition :

L'**uniformisation de l'expérience autochtone** reflète l'idée que les personnes autochtones se voient parfois comparées à des stéréotypes de la réalité autochtone. Il faut se rappeler que chaque communauté autochtone a vécu une expérience propre de colonisation. De plus, chaque point de vue autochtone est unique.



*Il est faux de croire que les Autochtones ont tous le même type d'apparence physique. Des Autochtones se font souvent dire « Tu n'as pas l'air autochtone » parce qu'ils ne correspondent pas à la représentation stéréotypée que la population se fait d'eux. Il existe pourtant une grande diversité de traits physiques chez les Autochtones. Il est donc possible d'en rencontrer avec des cheveux blonds et des yeux bleus, par exemple. De plus, il ne faut pas s'attendre à ce que les Autochtones portent quotidiennement leurs habits ou symboles traditionnels, qui sont généralement réservés pour les cérémonies ou les pow-wow. [14]*

**[14]** Amnistie internationale et Mikana (2021, p.20-21). « Tu n'as pas l'air autochtone ! » et autres préjugés.

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 11-DISPARAÎTRE OU ÊTRE ASSASSINÉE

### Définition :

Une menace systémique qui pèse sur les femmes autochtones est la possibilité de disparaître ou être assassinée. Selon l'Assemblée des Premières Nations, « les femmes autochtones sont quatre fois plus susceptibles d'être victimes d'actes de violence que les femmes non autochtones » [16]. Et entre 2001 et 2014, le taux d'homicide des femmes autochtones était quatre fois plus élevé que pour les femmes non autochtones.

*Cyndy Wylde est une Anicinapek8e et Atikamekw Nehirowisiw originaire de la communauté de Pikogan en Abitibi. Dans son essai Émergence insoumise, Cyndy Wylde raconte qu'après avoir donné un cours du soir à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, elle attend un taxi. Le bâtiment devant être fermé, un agent de sécurité lui demande alors d'aller patienter à l'extérieur du campus.*

*Non, mais croyez-vous vraiment que moi, une femme des Premières Nations, je vais aller attendre seule le soir, à Val-d'Or, en plein travaux de la Commission Viens, qui montre bien que presque tout le monde se fiche du sort des femmes autochtones dans cette ville et partout au Québec ? [...]*

*En ne me laissant pas seule, et surtout en me disant qu'il [le gardien de sécurité de l'Université] comprenait, il confirmait que nous, les femmes autochtones, nous avons raison d'avoir ce genre de craintes. [15]*

**[15] Wylde, C. (2024, p. 9-10). Émergence insoumise : Réflexions sur la persistance du racisme systémique envers les femmes autochtones. Hannenorak.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 12-ACCESSIBILITÉ DES LIEUX ET OBTENTION D'ACCOMMODEMENTS

### Définition :

Au Canada, la Charte canadienne des droits et libertés et la Loi canadienne sur les droits de la personne assurent aux personnes en situation de handicap une égalité notamment à l'emploi, aux études et à la liberté de déplacement [16]. Cela inclut l'accès aux lieux de même que des accommodements.

*L'Association nationale des étudiants handicapés au niveau postsecondaire recommande notamment de (3 de 11 recommandations):*

- *Fournir des sièges réservés aux étudiants handicapés qui doivent s'asseoir à des endroits particuliers en raison de leur incapacité.*
- *Offrir des toilettes accessibles, en plusieurs endroits pratiques, dans tout le campus. [...] Veiller à ce que les étudiants puissent facilement savoir où se trouvent les toilettes accessibles, notamment en indiquant leur emplacement sur le plan du campus.*
- *Faire en sorte que tous les lieux destinés aux activités sociales, récréatives ou commerciales du campus soient accessibles, car il s'agit là d'éléments importants de la vie des étudiants. [17]*

**[16] Gouvernement du Canada (2024, 2 août). Droits des personnes handicapées**

**[17] Association nationale des étudiant-e-s handicapé-e-s au niveau postsecondaire. (2012, p. 27). Améliorer l'accessibilité dans les établissements d'enseignement postsecondaire: Guide à l'intention des fournisseurs de services aux personnes handicapées.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 13-MINIMISATION ET NORMALISATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

### Définition :

La **minimisation et normalisation de la violence à l'égard des femmes** survient notamment dans le contexte de la culture du viol. La culture du viol est un « ensemble de comportements qui banalisent, excusent et justifient les agressions sexuelles, ou les transforment en plaisanteries et divertissements. [...] Dans une telle culture, la responsabilité de l'agression repose sur la victime, dont la parole est remise en cause. » [18, voir aussi 19]

*Le procès des viols de Mazan a mis au grand jour la soumission chimique d'une femme par son mari qui orchestrait son viol. Alors que les avocats de la défense et les 51 accusés ont enchaîné les dénis fantaisistes, malgré des preuves accablantes, on peut se demander quel est le rôle de notre imaginaire collectif dans les violences sexuelles, en particulier quand le fantasme de domination prend des formes aussi extrêmes.*

*Lire des contes est un moment d'échange privilégié avec les enfants, c'est un moment propice pour les éduquer au consentement. Les enseignants ont pour rôle de replacer les œuvres dans leur contexte de production, mais aussi d'évoquer les problèmes contemporains que pose leur lecture. Il faut cesser de lire comme des scènes de séduction galante des textes qui mettent en scène une femme droguée ou endormie. Dans *Les Liaisons dangereuses* de Choderlos de Laclos (1782), Valmont entre en rusant dans la chambre où Cécile Volanges dort. Il la réveille mais l'empêche de crier, de sonner. Il ne la séduit pas, il la viole. [20]*

**[18] Conseil du statut de la femme. (2025, 14 août). Culture du viol.**

**[19] ONU Femmes. (2019, 18 novembre). 16 façons de lutter contre la culture du viol.**

**[20] Aragon, S. (2024, 13 octobre). Notre littérature, avec ses « belles endormies », fait-elle l'apologie du viol ? La conversation.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 14-DISCRIMINATION GENRÉE AU TRAVAIL LIÉE À LA MATERNITÉ

### Définition :

Selon la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJ), « une personne ne peut pas vous discriminer ou vous harceler parce que vous êtes enceinte. En effet, la Charte des droits et libertés de la personne interdit à tous :

- de vous traiter différemment parce que vous êtes enceinte
- de vous faire des commentaires offensants et répétés liés à votre grossesse
- d'avoir des comportements offensants et répétés envers vous liés à votre grossesse ». [21]

En pratique, des nombreuses femmes témoignent ne pas avoir reçu de promotion ou avoir perdu leur emploi à la suite d'un congé de maternité.

*Lorsque je vivais avec lui, mon père a toujours pris en charge ce qui concernait mon bien-être, que ce soit la préparation des repas, l'achat de mes vêtements ou celui de mes fournitures scolaires. Il me coiffait, même ! C'est vous dire que si j'ai mis du temps à comprendre que l'absence d'un partage équitable des tâches parentales et domestiques entre les pères et les mères était un problème répandu ! Moi qui croyais vivre la norme, j'expérimentais l'exception. [...]*

*Tant que la parentalité sera considérée comme une responsabilité naturellement féminine, il n'y aura pas de vraie égalité des chances pour les femmes, toutes les femmes, au travail comme à la maison. [22]*



## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

### 14-DISCRIMINATION GENRÉES AU TRAVAIL LIÉ À LA MATERNITÉ (SUITE)



*Dans le langage populaire, sont souvent confondus et assimilés comme étant une seule et même chose le congé parental – d’une durée de vingt-cinq ou trente-deux semaines, selon le type de régime choisi, et administré par le Régime québécois d’assurance parentale (RQAP) – et le congé de maternité exclusif. Ce dernier existe également au sein du RQAP, mais il est d’une durée de quinze ou dix-huit semaines tandis que le congé de paternité est d’une durée de trois ou de cinq semaines. [...]*

*La discrimination professionnelle liée à la maternité opère de manière systémique à l’encontre de toutes les femmes, qu’elles soient mères ou non, et ce, peu importe leur âge. [22, voir aussi 23]*

**[21] CDPDJ. (2025, 14 août). Grossesse.**

**[22] Hamelin, M. (2017, p.9;11-13;16). Maternité : La face cachée du sexisme. Lémeac.**

**[23] Emma. (2017, 9 mai). Fallait demander.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 15-MÉCOMPRÉHENSION DU PRÉNOM CHOISI ET DE L'IDENTIFICATION NON GENRÉE

### Définition :

Un **prénom choisi** est un prénom que certaines personnes utilisent pour s'identifier et qui est différent de leur prénom légal. [24] L'**identification non genrée** des membres de l'organisation inclut un ensemble de mesure visant à restreindre la mention du sexe ou du genre aux situations qui le nécessitent. Dans le milieu de l'éducation, cela inclut notamment l'utilisation du matricule plutôt que du code permanent, ce dernier révélant le sexe à la naissance de la personne, mais aussi des communications inclusive, épïcène ou non-sexiste notamment dans les formules de politesse, les salutations, les offres d'emploi ainsi que les formulaires à remplir. [25]

*Selon le GATUM, la mention du sexe:*

*Ne doit pas être considérée comme une façon fiable de distinguer les hommes et les femmes et devrait rester confidentielle. Pour toutes les autres fins, dont la compilation de statistiques, le choix d'une formule d'appel et d'un genre grammatical et l'assignation à une résidence, nous voulons que l'UdeM se fie à l'autoidentification des personnes, non à la mention de sexe. [26]*



**[24] UQAM. (2025, août 14). Mon prénom, mon choix!**

**[25] Gilbault Fitzbay, M. (2021). Apprendre à nous écrire: guide & politique d'écriture inclusive. Les 3 sex\* et Club Sexu.**


**[26] GATUM. (2017). Reconnaissance des identités trans.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 16-IGNORANCE BLANCHE


### Définition :

L'**ignorance blanche** implique qu'en ayant un système conçu par et pour les blancs, les obstacles structurels leur sont invisibles.



*À partir d'aujourd'hui, je n'aborderai plus la question de la race avec des Blancs. Pas tous les Blancs – juste l'écrasante majorité d'entre eux, qui refusent de reconnaître l'existence du racisme structurel et de ses symptômes. Je n'en peux plus du détachement vertigineux qu'ils affichent quand une personne de couleur raconte son vécu. Là, leurs yeux se plissent, leur regard se durcit. C'est comme si on leur versait de la mélasse dans les oreilles, qui leur boucherait le canal auditif. Comme s'ils devenaient incapables de nous entendre.*

*Ce détachement est la conséquence logique de toute une vie vécue sans aucune conscience du fait que leur couleur de peau est la norme, et toutes les autres un écart par rapport à elle. Au mieux, on a appris aux Blancs à ne pas évoquer la « différence » des personnes de couleur, pour ne pas nous blesser. Ils croient sincèrement que la vie qu'ils mènent grâce à leur couleur de peau peut et doit être universelle. Je ne peux tout simplement plus supporter leur air perplexe, leur attitude défensive lorsqu'ils se heurtent à cette réalité : tout le monde ne vit pas les choses comme eux. N'ayant jamais eu à s'interroger sur ce que cela signifie – en termes de pouvoir – d'être blancs, ils prennent la moindre allusion à cette réalité pour un affront. Leurs yeux se ternissent d'ennui ou s'écarquillent d'indignation. Leurs lèvres se pincet de désapprobation. Leurs bouches s'ouvrent toutes grandes pour vous interrompre, pressés qu'ils sont de vous couper la parole sans plus vous écouter, impatients de vous expliquer que vous avez tout faux. [27]*



**[27] Eddo-Lodge, R. (2018, p.9-10). Le racisme est un problème de Blancs. Autrement.**

## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 17-RÉSISTANCES LIÉES AUX POSITIONNEMENTS ÉPISTÉMOLOGIQUES

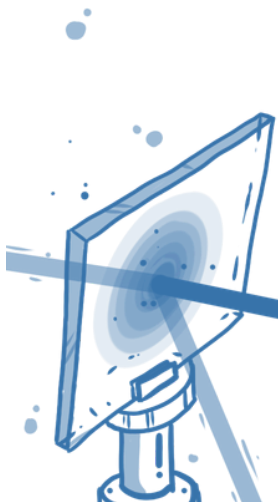
### Définition :

L'**épistémologie** est l'étude de la construction des savoirs et ces savoirs ne se construisent pas de la même façon selon la discipline. Alors que dans la grande majorité des recherches en physique, la personne investigatrice et l'objet investigué sont deux entités indépendantes, les perspectives autochtones, socio-constructivistes et critiques conçoivent cette relation autrement. La **résistance liée aux positionnement épistémologiques** se manifeste par exemple dans les cursus de cours à s'avoir s'ils intègrent, ignorent ou discréditent les épistémologies autochtones et les personnes qui s'y identifient. Enfin, pour pallier cette résistance, il est important de favoriser la prise de conscience qu'il y a plusieurs manières de produire de la recherche.

*Les connaissances des Premières Nations sont le fruit d'une expérience humaine valable dans un environnement relativement similaire qui s'est développée sur une longue période; c'est pourquoi elles sont valables en soi. Leur validité tient au fait que les peuples des Premières Nations sont toujours là aujourd'hui. Nous avons survécu en utilisant notre propre système de connaissances. [28, voir aussi 29]*

[28] Aikenhead, G. S., & Michell, H. (2011, p. 88). *Bridging Cultures: Scientific and Indigenous Ways of Knowing Nature*. Pearson Canada.

[29] Michell, H., Vizina, Y., Augustus, C., & Sawyer, J. (2008). *Learning Indigenous science from place: Research study examining intidenous-based science perspectives in Saskatchewan First Natioos and metis community context* (p. 158). University of Saskatchewan.



## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

# 18-MÉCOMPRÉHENSION DES RÉALITÉS CROISÉES

### Définition :

Alors que des consultations ou études peuvent mettre de l'avant les oppressions vécues par des personnes marginalisées ayant un trait identitaire commun, la revue de littérature de la CERC [1] a montré le peu de connaissances pour les personnes ne s'identifiant pas complètement à un groupe ou un autre.

Comme le souligne la pensée intersectionnelle, la combinaison des oppression liées aux différentes caractéristiques identitaires comme le genre, la couleur de la peau, le handicap et l'orientation sexuelle créent des situations uniques – des **réalités croisées** – qui vont au-delà de la somme des différentes oppressions identifiées pour les membres de chaque groupe.

*Les recherches portant exclusivement sur les identités mixtes ne sont apparues que récemment, car les races étaient historiquement réfléchies de manière binaire. [...]*

*J'ai voulu échanger avec des femmes qui vivent dans la même position sociale que moi, soit d'avoir un père Noir et une mère blanche. [...]*

*Loin de constituer un groupe homogène, les femmes ayant participé à la recherche ont différentes perceptions de la biracialité, de leur propre racialisation (processus d'assignation d'une identité raciale à une personne selon les caractéristiques/stéréotypes socialement construits) ainsi que des moyens de construire leur identité. [30]*



## OBSTACLES SYSTÉMIQUES IDENTIFIÉS

### 18-MÉCOMPRÉHENSION DES RÉALITÉS CROISÉES (SUITE)



*Nous proposons dans cet article de mettre en lumière huit témoignages de personnes musulmanes revendiquant une sexualité ou une identité de genre non normative. Leurs histoires, vécus et positionnements viennent rompre avec et défier les représentations aliénantes ou impossibles qui sont véhiculées à leur endroit.*

*« Si jamais on parle justement de struggles [épreuves], si on parle de se faire crier des insultes dans la rue ou se faire regarder bizarrement, moi je sais jamais vraiment si c'est parce que genre j'ai l'air trop fif ou parce j'ai l'air trop brun ou parce que, tsé... On a de multiples raisons de se faire détester... ! » Yassine [31]*

**[30] Lefebvre Jean, M. (2023, p.42;44;45). Ni comme ma mère, ni comme mon père. Hurlantes éditrices.**

**[31] Chehaitly, S., Rahman, M., et Chbat, M. (2020, p.185;199). « Est-ce que c'est parce que j'ai l'air trop fif ou trop brun?... On a plusieurs raisons de se faire détester! » : Être musulman·e LGBTQ+ au Québec et vivre à l'intersection de multiples oppressions. Récits de quelques parcours militants. Nouvelles pratiques sociales, 31(2), 182-205.**

## AGIR QUANT AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES

### 9 CHAMPS D' ACTIONS

Pour faire en sorte que la conception et la mise en œuvre de la recherche au sein du programme de recherche de la CERC démontre un leadership en matière d'EDI, nous avons mis en place une démarche inspirée des méthodes et grilles d'analyse intersectionnelles du féminisme des données [32].



- **1-Mentorat culturellement adapté**
- **2-Objectif annuel de formation personnalisé**
- **3-Implication dans Parité sciences**
- **4-Diffusion de connaissances en EDI et sur la décolonisation**
- **5-Science ouverte et transfert de connaissances**
- **6-Adresser le biais de citation**
- **7-Encourager les collaborations de recherche avec le Sud global**
- **8-Avoir des projets de recherche à composante sociale**
- **9-Évaluation du climat d'étude et de travail**

L'équipe de la CERC souhaite participer aux efforts de valorisation des systèmes de connaissances autochtones et de décolonisation avec humilité et respect. Des actions à cet effet se trouvent dans les champs 5-Science ouverte et 7-Encourager les collaborations avec le Sud global. Comme le souligne Max Liboiron, il y a plusieurs manières de faire de la science anticoloniale : « En plus des sciences Autochtones, il y a, par exemple, les relations au territoire queer, féministes, Afro-futuriste et spirituelles qui sont anticoloniales » [33].

[32] D'Ignazio, C., & Klein, L. F. (2020). *Data Feminism*. The MIT Press.

[33] Liboiron, M. (2021, p. 27). *Pollution Is Colonialism*. Duke University Press.

## AGIR QUANT AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES

# 1- MENTORAT CULTURELLEMENT ADAPTÉ

Nous visons à implémenter les balises tirées de l'approche du Mentorat culturellement responsable [34]. Ces balises incluent : espaces sûrs pour partager le vécu et explorer les identités (safe space), conseils par les pairs et aîné-es, confiance et interdépendance, travailler sur les forces plutôt que sur les facteurs de risque. De plus, le mentorat culturellement responsable est mis en pratique durant le recrutement, l'accueil et l'avancement professionnel.

## 01 RECRUTEMENT ACTIF

---

Le titulaire de la CERC s'engage à continuer de recruter au sein de son équipe des femmes et des membres de groupes sous-représentés. Considérant la double nationalité mexicaine/canadienne du titulaire ainsi que ses affiliations dans des universités et centres de recherche au Mexique, une attention particulière sera apportée au recrutement de personnes latino-américaines.

## 02 ACCUEIL

---

L'équipe de leadership de la CERC a mis en place une procédure d'accueil qui établit les règles, attentes et relations de mentorat. Un document sur la culture du groupe est accessible pour consultation. Chaque recrue est rencontrée par la coordonnatrice à l'EDI afin d'établir un contact humain ainsi qu'explorer les intérêts liés à l'EDI, dont les besoins et les obstacles vécus.

## 03 AVANCEMENT PROFESSIONNEL

---

Le montant des bourses octroyées aux personnes étudiantes dans la CERC est de 27 000 \$ à la maîtrise et 40 000 \$ au doctorat, soit 1,15 à 1,9 fois supérieur aux bourses des agences subventionnaires gouvernementales{1}. L'équipe de la CERC soutient le développement de compétences générales dont la communication et la vulgarisation scientifique. Le titulaire et l'équipe du leadership de la CERC encouragera les personnes étudiantes s'identifiant comme autochtones ou noires à participer à une activité réseautage locale ou internationale relative à leur communautés respectives (Be-STEMM, Ngā Here Mātauranga, ICTP) et à soutenir la personne étudiante dans ses démarches d'accès au financement.

{1} Au moment de la rédaction de ce document, les bourses de maîtrise sont de 17 500 \$/an (FRQ et CRSNG), les bourses de doctorat sont de 21 000 \$/an (FRQ) et de 35 000 \$/an (CRSNG).

**[34] Han, I., & Onchwari, A. J. (2018). Development and Implementation of a Culturally Responsive Mentoring Program for Faculty and Staff of Color. *Interdisciplinary Journal of Partnership Studies*, 5(2), Article 2.**

## AGIR QUANT AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES

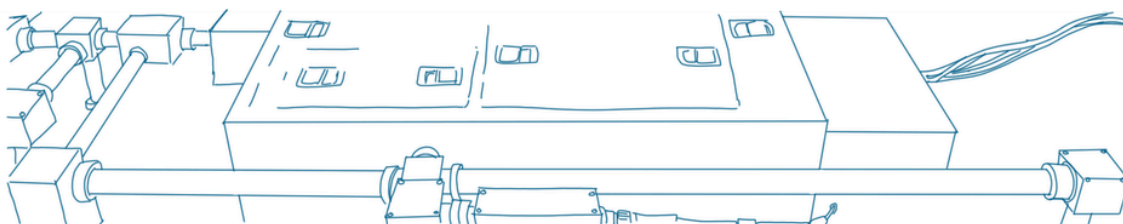
# 2- OBJECTIF ANNUEL DE FORMATION PERSONNALISÉ

L'EDI fait partie intégrante des axes de la CERC et est discuté périodiquement aux rencontres de groupe. La formation en matière d'EDI est d'un processus dynamique qui doit tenir compte des connaissances, intérêts et compétences propres à chaque personne. De plus, l'EDI ne peut se mettre en action que si les membres de la CERC et de la communauté de recherche sont outillé-es et formé-es à cet effet. La principale résistance observée est l'ignorance blanche (obstacle 17) qui réfère à l'observation où les obstacles structurels sont invisibles pour les personnes blanches et les personnes en position de privilège.

## 01 FORMATION ET SENSIBILISATION

Ce plan d'action s'appuie fortement sur la formation et la sensibilisation de l'ensemble des membres de la CERC (équipe du noyau incluse). Chaque membre - personne étudiante, personnel enseignant et de recherche - aura un objectif de formation personnalisé {2}, c'est-à-dire un nombre d'heures à allouer à des séances de formation ou de sensibilisation à l'EDI. Considérant que les modes d'apprentissages varient selon la personne, chaque membre pourra puiser dans une banque d'activités recommandées qui inclut : films et documentaires, conférences, formations, balado, livres, etc. Les activités peuvent être menées seul-e ou en groupe et sont adaptées à la réalité, aux intérêts et aux connaissances préalables de chacun-e. Autrement dit, il s'agit de stimuler l'intérêt pour le sujet de l'EDI à partir de ses expériences vécues. Un suivi annuel par la conseillère EDI sera effectué pour évaluer l'implication de chaque membre dans la démarche de sensibilisation.

{2} À noter qu'une personne qui choisit de suivre des cours de français pourrait avoir un nombre d'heure réduit de formation obligatoire en EDI.



## AGIR QUANT AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES

# 3- IMPLICATION DANS PARITÉ SCIENCES

Fondé en 2020 à l'Université de Montréal, Parité sciences vise à atteindre la parité dans les domaines scientifiques. Parité sciences tient compte de l'importance d'un environnement d'apprentissage inclusif pour susciter l'intérêt et encourager la poursuite d'études en sciences et en génie.

À cet effet, Parité sciences s'adresse aux personnes intervenantes, personnes enseignantes et futures enseignantes, conseillères pédagogiques ou d'orientation, aides pédagogiques individuelles, personnes en animation scientifique, du milieu secondaire, collégial et universitaire pour les sensibiliser à leur rôle clé dans l'orientation professionnelle des jeunes femmes.

Parité sciences offre des formation synchrones et asynchrones, le partage d'outils et l'animation d'une communauté de pratique. Depuis 2023, Parité sciences intègre également une perspective intersectionnelle, renforçant son engagement envers l'inclusivité.

La CERC offre une contribution notable aux activités de Parité sciences.



## AGIR QUANT AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES

# 4- DIFFUSION DE CONNAISSANCES EN EDI ET SUR LA DÉCOLONISATION

L'EDI est un champ d'action dont les connaissances et les pratiques recommandées évoluent rapidement. À cet effet, il est important pour l'équipe de la CERC de continuer à être précurseure dans l'implémentation de pratiques innovantes en EDI et d'en faire bénéficier la communauté de l'enseignement post-secondaire. Plusieurs actions sont pensées à cet effet :

### 01 TRANSPARENCE

---

Diffuser notre approche en EDI auprès de la communauté de l'enseignement post-secondaire et de la communauté de recherche de deux façons : partager une version remaniée du plan EDI soumis et rendre accessible la revue de littérature menée à cet effet notamment les vides observés dans la revue de littérature pour stimuler et soutenir les recherches dans le domaine de l'EDI.

### 02 PRODUCTION D'OUTILS

---

Contribuer à la production d'outils en EDI. Intégrer des stagiaires ou des membres de l'équipe de la CERC sur la production d'outils en EDI en STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques).

### 03 PARTAGE

---

Effectuer des activités de transfert et de partage de connaissances en EDI, notamment en mobilisant des personnes expertes au niveau national et international.

### 04 NOUVEAUX SAVOIRS

---

Produire des connaissances en EDI. La coordonnatrice actuelle à l'EDI de la CERC possède une expertise de recherche en EDI dans les STIM. Ce faisant, sa répartition de tâche comprend des activités de recherche en EDI. La contribution de la CERC sera dûment notée lors de présentation des résultats de recherche produites.



## AGIR QUANT AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES

# 5- SCIENCE OUVERTE ET TRANSFERT DE CONNAISSANCES

## 01 SCIENCE OUVERTE

---

La CERC vise à s'inspirer des principes de la science ouverte pour améliorer ses pratiques de recherche. La **science ouverte s'appuie sur** des connaissances scientifiques ouvertes, des infrastructures de la science ouverte, une participation ouverte des acteurs de la société et un dialogue ouvert avec les autres systèmes de connaissances [35].

Dans le cadre de la CERC sur les interactions lumière-matière, certains **champs d'action** incluent: favoriser l'accessibilité des publications scientifiques et des codes sources; diffuser des ressources éducatives et de vulgarisation notamment en français; favoriser l'utilisation par la communauté scientifique des équipements disponibles; entreprendre une réflexion quant aux systèmes de connaissances.

## 02 TRANSFERT DE CONNAISSANCES

---

La culture de l'équipe de la CERC encourage l'ensemble des membres à être responsable et **agir de manière proactive** quant aux activités de mobilisation et vulgarisation de connaissances. Afin d'outiller les membres du groupe (personnes étudiantes, postdoc) à cet effet, il sera offert aux deux ans une formation sur la communication scientifique en tenant compte des enjeux relatifs à l'EDI. Aussi, la stratégie de mobilisation et de vulgarisation de connaissances de la CERC tiendra compte de varier les styles de communication.

[35] UNESCO. (2021, p. 7). **Recommandation de l'UNESCO sur une science ouverte**—UNESCO Bibliothèque Numérique (34 pages).

## AGIR QUANT AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES

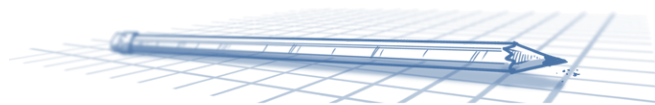
# 6- ADRESSER LE BIAIS DE CITATION

De nombreuses études en bibliométrie ont démontré que **les femmes scientifiques sont moins citées que leurs collègues masculins**.

L'objectif de cette mesure consiste à évaluer le taux de citation des articles produits dans la CERC. Par la suite, il sera possible d'établir un objectif de représentation pour les publications à venir. Des démarches sont en cours avec le personnel de la bibliothèque des sciences de l'UdeM. Pour mener à bien ce projet, des membres du groupe ou des auxiliaires de recherche pourrait contribuer au projet.

### ! BIAIS DE CITATION EN INGÉNIERIE

Les articles dont une femme est première auteure ont été publiés dans des revues ayant un facteur d'impact normalisé selon la discipline nettement supérieurs comparé à leurs collègues masculins, mais leurs articles ont été nettement moins cités. Même pour des sous-domaines où les femmes ingénieures représentent une part plus importante de la production scientifique (matériaux, métaux et métallurgie, respectivement 23 % et 22 %), les articles dont une femme est première auteure ont obtenu des taux de citation significativement inférieurs à ceux de leurs collègues masculins. [traduction libre, 36]



[36] Ghiasi, G., Larivière, V., & Sugimoto, C. R. (2015, p. 6). On the Compliance of Women Engineers with a Gendered Scientific System. PLOS ONE, 10(12), e0145931.

## AGIR QUANT AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES

# 7- ENCOURAGER LES COLLABORATIONS DE RECHERCHE AVEC LE SUD GLOBAL

La CERC vise à élargir ses collaborations de recherche au-delà des réseaux euro-américains. Premièrement, une attention particulière sera apportée aux partenariats de recherche avec les pays latino-américains.

Des réflexions sont en cours avec des partenaires à l'Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) afin d'entreprendre des collaborations sur le thème de l'EDI notamment avec une visite sur place.

L'équipe de la CERC vise avoir une présence dans les conférences de recherche tenues dans les pays du Sud global telles que l'International Materials Research Congress organisé par la Sociedad Mexicana de Materiales (2024, 2025) et l'International Conference of the African Materials Research Society (2024).

À titre d'exemple, le titulaire Carlos Silva Acuña encourage le déploiement de cotutelles avec des universités au Mexique comme CINVESTAV.

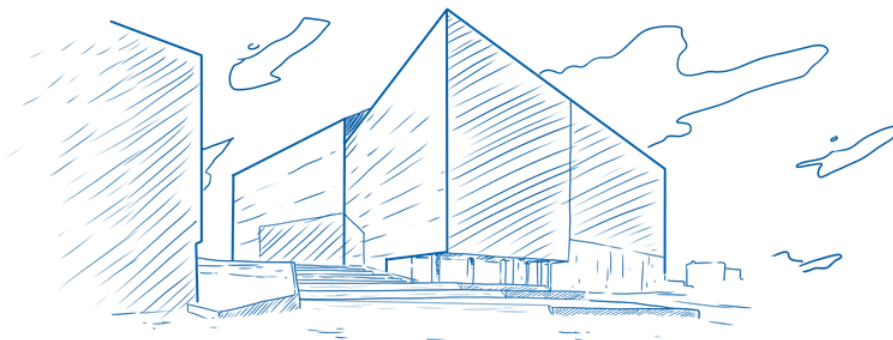


## AGIR QUANT AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES

# 8- AVOIR DES PROJETS DE RECHERCHE À COMPOSANTE SOCIALE

Les recherches de la CERC visent à apporter de nouvelles connaissances sur les propriétés des systèmes microscopiques constitués de nombreuses particules induites par la lumière en interaction à l'état solide, ce qui permettra de découvrir et de mettre en œuvre de nouveaux matériaux pour la photonique et les technologies quantiques. **Qu'en est-il des enjeux sociaux lié à cet objet de recherche ?**

Au cours des années du financement de la CERC, l'équipe du leadership vise à développer des relations avec des personnes chercheuses en sciences sociales dans le but d'**explorer les possibilités d'avancement des connaissances dans une approche interdisciplinaire.**



# 9- ÉVALUATION DU CLIMAT D'ÉTUDE ET DE TRAVAIL

En partenariat avec la CERC Eco-Evo-Patho des microbes dans la nature et la CERC Une seule santé urbaine toutes deux à l'Université de Montréal, nous visons travailler de concert avec du personnel de consultation à l'externe afin de **créer un sondage** visant à **évaluer le climat d'étude et de travail** des membres des CERC concernées. Ce sondage sera diffusé et analysé trois fois au courant du financement de la CERC soit en 2026, 2028 et 2030.

Cette évaluation du climat d'étude et de travail représente la pierre d'assise du processus d'évaluation de l'impact des mesures d'EDI mise en place dans la CERC.

## MESURES ET INDICATEURS

# TABLEAU 1 : SOMMAIRE DES MESURES PRISES POUR AGIR SUR LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES

Mesures à prendre	Obstacle(s) systémique(s) visé(s)	Personne ou groupe responsable / Date limite de mise en œuvre	Données qui seront recueillies pour mesurer le progrès
1- Mentorat culturellement adapté	1-Climat d'apprentissage hostile; 3- Manque de diversité dans le personnel et dans les représentations; 4-Paradoxe de la divulgation; 5-Tokénisme-Intrusion-Sursollicitation; 6- Iniquité d'accès au financement	Équipe du leadership / Mise en place septembre 2025; En continu	# de personnes participantes # d'entretiens
2- Objectif annuel de formation personnalisé	1-Climat d'apprentissage hostile; 2-Climat de travail hostile; 5-Tokénisme-Intrusion-Sursollicitation; 8-Institution coloniale; 9-Traditions de savoirs; 10-Uniformisation de l'expérience autochtone; 13-Minimisation et normalisation de la violence à l'égard des femmes; 15-Mécompréhension du prénom choisi et de l'identification non genrée; 16-Mécompréhension des réalités croisées; 17-Ignorance blanche; 18-Résistances liées aux positionnements épistémologiques	Coordo EDI / Premières données pour une année complète en septembre 2026; En continu	# heures / personne # personnes qui participent
3- Implication dans Parité sciences	1-Climat d'apprentissage hostile; 5-Tokénisme-Intrusion-Sursollicitation	Coordo EDI / En continu	# communications où la CERC est mise en valeur

## MESURES ET INDICATEURS

### TABLEAU 1 : SOMMAIRE DES MESURES PRISES POUR AGIR SUR LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES (SUITE)

Mesures à prendre	Obstacle(s) systémique(s) visé(s)	Personne ou groupe responsable / Date limite de mise en œuvre	Données qui seront recueillies pour mesurer le progrès
4- Diffusion de connaissances en EDI et sur la décolonisation	8-Institution coloniale; 9-Traditions de savoirs; 17-Ignorance blanche; 1 8-Résistances liées aux positionnements épistémologiques	Coordo EDI / En continu; Rendre la démarche en EDI accessible d'ici décembre 2025;	# d'outils* # stagiaires étudiants # de personnes participant aux événement EDI *dans la production d'outils en EDI il faut prendre son temps, il se peut donc que ce nombre soit bas (1-3) et évolue très lentement
5- Science ouverte et transfert de connaissances	9-Traditions de savoirs; 18- Résistances liées aux positionnements épistémologiques	Équipe du leadership / En continu	# d'activités de transfert de connaissances # documents accessibles # formations
6- Adresser le biais de citation	3-Manque de diversité dans le personnel et dans les représentations; 6-Iniquité d'accès au financement	Coordo EDI / Mars 2027	% de femmes citées dans les articles publiés par des membres de la CERC
7- Encourager les collaborations de recherche avec le Sud global	8-Institution coloniale	Équipe du leadership / En continu	# partenariats

## MESURES ET INDICATEURS

### TABLEAU 1 : SOMMAIRE DES MESURES PRISES POUR AGIR SUR LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES (SUITE)

Mesures à prendre	Obstacle(s) systématique(s) visé(s)	Personne ou groupe responsable / Date limite de mise en œuvre	Données qui seront recueillies pour mesurer le progrès
8- Avoir des projets de recherche à composante sociale	8-Institution coloniale; 18- Résistances liées aux positionnements épistémologiques	Équipe du leadership / Mars 2027	# partenariats* *dans la production de connaissances liées à l'EDI il faut prendre son temps, il se peut donc que ce nombre soit bas et évolue très lentement
9-Évaluation du climat d'étude et de travail	1- Climat d'apprentissage hostile; 2- Climat de travail hostile; 16-Mécompréhension des réalités croisées; 17-Ignorance blanche; 18- Résistances liées aux positionnements épistémologiques	Coordo EDI / Décembre 2026; Décembre 2028; Décembre 2030	3 sondages complétés d'ici 2030; % de participation

Voici la liste des obstacles qui ne sont pas directement adressés par les mesures de cette démarche en EDI.

11-Disparaître ou être assassinée

12-Accessibilité des lieux-Obtenir les accommodements

14-Discrimination genrées au travail lié à la maternité

Ces obstacles sont de **niveau sociétal ou institutionnels**. À cet égard, la CERC transmettra ces observations aux parties prenantes concernées et effectuera un travail de réflexion sur son possible champ d'action quant à ces enjeux.

# CONCLUSION

## MOT DE LA FIN

Dans ce document de pistes de réflexion et d'action, nous présentons 18 obstacles systémiques identifiés, 9 champs d'action ainsi que notre grille de mesures et d'indicateurs.

C'est dans un souci de transparence que nous avons choisi de rendre public notre démarche en équité, diversité et inclusion. Celle-ci s'inscrit dans nos champs d'action 4-Diffusion de connaissances en EDI et sur la décolonisation et 5-Science ouverte et transfert de connaissances.

Nous espérons que ces pistes de réflexions et d'action en EDI stimulera des discussions entre les diverses parties prenantes du milieu de la recherche.

## REMERCIEMENTS

Pour les relectures et les discussions stimulantes, MFN remercie Mélisande Bélanger, Mathilde Besson, Delphine Bouilly, Riya Dutta, Noémie Hariett, Enrico Agostini Marchese et Bibiana Pulido.

Un grand merci à Paul Vézina pour les magnifiques illustrations aux pages 9, 11, 14, 15, 17, 18, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 36, 37, 40 et 44. Les photos aux pages 2, 3, et 8 sont de Joelle Simard-Lapointe. La photo page 4 est de Carlos Silva. La photo page 35 est offerte par Parité sciences.

La traduction des extraits a été effectuée par MFN assistée par DeepL.

MFN et CSA remercient l'Université de Montréal, dont le BRDV pour son soutien. Ce travail a été rendu possible grâce au soutien financier du Programme des Chaires d'excellence de recherche du Canada.

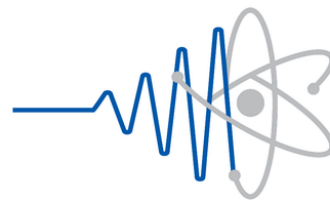


Canada Excellence  
Research Chairs  
Chaires d'excellence  
en recherche du Canada

Université   
de Montréal

 Institut  
Courtois





SILVA  
SCIENCE



## COMMENT CITER CE DOCUMENT

Fines-Neuschild, M. (2026). Pistes de réflexion et d'action en matière d'équité de diversité et d'inclusion. Chaire d'excellence de recherche du Canada sur les interactions lumière-matière.

## POUR NOUS JOINDRE

[www.silvascience.org](http://www.silvascience.org)